ACCORDO SINDACALE – PIANO SOCIALE –

In data 18 febbraio 2019 a seguito ed a latere delle intese sottoscritte presso il competente Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 07.02.2019 riguardo alla gestione degli esuberi attraverso il ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale, si sono incontrati, presso la sede di Assindustria Veneto Centro sita in Padova, via E. P. Masini n. 2

Per STEFANEL S.p.A.: Riccardo Bagolin, Anita Zuin e Alessandro Floris, assisiti dagli avv.ti Michela Bani e Simone Carrà dello Studio Legale LabLaw nonché dal dott. Luca Mariani (la "**Società**")
Per la ASSINDUSTRIA VENETO CENTRO: Andrea Zappia;
per la FISASCAT CISL nazionale: Mirco Ceotto;
per la FILCAMS CGIL nazionale: in delega Margherita Grigolato;
per la FILCTEM CGIL nazionale: in delega Cristina Furlan;
Sono presenti le RSU nelle persone di: Patrizia Zorzetto, Stefania Ragazzi, Marco Pancino
nonché il sig. Nico Vianello di Stefanel S.p.A.

al fine di definire le misure economiche da destinare ai lavoratori della Società con lo scopo di gestire l'esubero occupazionale che ha sotteso la necessità di ricorrere allo strumento della CIGS.

Premesso che

i. in data 14 febbraio 2019 la Società ha presentato istanza di CIGS per crisi aziendale che è stata attivata a decorrere dal 11 febbraio 2019 in ottemperanza agli accordi raggiunti nell'ambito del verbale di accordo sottoscritto al Ministero del Lavoro in data 7 febbraio 2019 che ha esaurito l'esame congiunto avviato con lettera del 16 gennaio 2019 (la "**CIGS**");

ii. le Parti, al fine di gestire l'esubero del personale, durante il periodo di ricorso alla CIGS, hanno convenuto di applicare ove possibile e previa verifica delle condizioni oggettive e soggettive del caso, la ricollocazione degli esuberi all'interno dell'azienda e solo in modo residuale qualsiasi altra misura rescissiva;

iii. le Parti hanno altresì ampiamente analizzato le risorse messe a disposizione dal progetto di restructuring e ipotizzato una serie di soluzioni di gestione degli esuberi, durante il periodo di ricorso alla CIGS, con valenza economica e normativa da declinarsi differentemente in ragione delle specifiche esigenze (sia industriali che sociali) del personale aziendale in forza alla rete vendita ed alla sede aziendale di Ponte di Piave;

iv. le Parti, hanno definito un piano sociale che possa contribuire, unitamente agli ammortizzatori sociali messi a disposizione dalla normativa applicabile e attivati dalle parti, al supporto economico necessario alla ricollocazione altrove delle risorse coinvolte, durante il periodo di ricorso alla CIGS (il "**Piano Sociale**");

v. il Piano Sociale prevede che venga attivata durante il periodo di ricorso alla CIGS una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 quale utile strumento atto a gestire l'esubero nonché, nei limiti del possibile, a favorire la ricollocazione dei lavoratori presso aziende terze che, quindi, presupporrà quale unico criterio di scelta dei lavoratori ai fini della risoluzione del singolo rapporto di lavoro in vigenza dello strumento di CIGS quello consistente nella non opposizione al licenziamento.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1. Le premesse sono parte integrante e inscindibile del presente accordo.

2. Il Piano Sociale, che ha quindi il solo scopo di lenire l'impatto della cessazione dei rapporti di lavoro, opererà solo nei confronti di coloro che, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:

   - saranno interessati dai progetti aziendali riguardanti la riorganizzazione delle attività ad oggi svolte presso l'Headquarter di Ponte di Piave e, ancor più nello specifico, di coloro che sono adibiti:
     - ad attività che saranno oggetto di trasferimento presso gli uffici di Milano e che manifestino la propria intenzione di opporsi al trasferimento prospettato dalla società;
     - a funzioni che verranno soppresse in ragione dell'esternalizzazione o della riorganizzazione di talune attività (*ad esempio,* Servizio Manutenzione, Visual Merchandising, Segreteria di Presidenza);
   - saranno interessati dai processi aziendali riguardanti la razionalizzazione del Retail con previsione di esuberi sul punto vendita cui sono assegnati e/o che manifestino la propria intenzione di opporsi al trasferimento presso altro punto vendita eventualmente prospettato dalla società.

3. In ogni caso, ai fini dell'operatività del Piano Sociale nei confronti di detti lavoratori è necessaria:

   - l'effettiva attivazione – durante il periodo di CIGS e comunque entro e non oltre il **28 febbraio 2019** – di una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che si dovrà concludere con un accordo sindacale che preveda quale unico criterio di scelta dei lavoratori la non opposizione al licenziamento e la possibilità di intimare i licenziamenti anche in deroga al termine di 120 giorni come previsto dall'art. 8 c. 4 legge 263/1993;
   - la previa ed integrale adesione allo stesso Piano Sociale del singolo lavoratore richiedente durante il periodo di CIGS dalla data del 11.02.2019 al 10.02.2020;
   - l'adesione del singolo lavoratore al Piano Sociale con espressa accettazione della sospensione dall'attività lavorativa e correlata sospensione in CIGS nonché non opposizione al licenziamento che verrà intimato entro e non

oltre la data di cessazione della CIGS, ferma la facoltà del lavoratore di chiederne l'anticipazione degli effetti; tale rinuncia ad impugnare il licenziamento dovrà essere formalizzata nell'ambito di un verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. che preveda altresì una transazione generale e novativa relativa a possibili rivendicazioni derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro nonché la rinuncia al diritto di precedenza nelle future assunzioni da parte della Società.

4. Le Parti espressamente concordano nel riservare alla Società, a sua totale discrezione, la facoltà di non riconoscere la possibilità di aderire al presente Piano Sociale:

   - alle risorse che, pur sussistendo le condizioni di cui al precedente punto 2, siano dalla stessa ritenute indispensabili per l'organizzazione aziendale e/o ai fini del rilancio delle attività della Società stessa;
   - qualora alla data di manifestazione della volontà da parte del lavoratore sia già stato raggiunto un numero di adesioni pari a n. 49 per l'Headquarter di Ponte di Piave e a n. 35 per il Retail.

5. Con specifico riferimento all'Headquarter, la Società si impegna a comunicare formalmente alle OO.SS. territoriali di riferimento, entro la data del **28.2.2019**, i reparti/funzioni aziendali che saranno oggetto di trasferimento e/o riorganizzazione nonché, ove noti alla data della comunicazione medesima, i profili professionali in esubero (la "**Informativa Headquarter**"). A seguito della predetta comunicazione le Parti attiveranno, su richiesta di una di esse, un confronto ed un monitoraggio a livello locale avente ad oggetto l'implementazione del piano aziendale.

6. Con specifico riferimento al Retail, la Società si impegna a comunicare formalmente alle OO.SS. territoriali e nazionali di riferimento, non appena possibile, ed eventualmente anche in date diverse con riferimento ai singoli punti vendita, l'ubicazione dei punti vendita che saranno oggetto di possibile chiusura, riorganizzazione/riallocazione e la tempistica prevista per le stesse (la "**Informativa Retail**"). A seguito delle predette comunicazioni le Parti attiveranno, su richiesta di una di esse, un confronto ed un monitoraggio a livello locale avente ad oggetto l'implementazione del piano aziendale. Inoltre, la Società si impegna a comunicare mensilmente, a partire da marzo 2019, alle OO.SS. territoriali e nazionali di riferimento circa l'andamento delle adesioni al Piano Sociale.

7. In favore dei lavoratori che intendano aderire al Piano Sociale verrà corrisposto un importo (lo "**Importo**") diverso a seconda del momento di adesione al predetto Piano Sociale.

   L'Importo viene espresso in un numero di mensilità lorde. La singola mensilità lorda utile per il calcolo dell'Importo verrà calcolata moltiplicando per 14 o per

13, a seconda del CCNL applicato al lavoratore, la retribuzione mensile lorda risultante dal cedolino paga di gennaio 2019 e dividendo tale importo per 12.

L'adesione da parte del lavoratore dovrà essere espressa per iscritto a mezzo di comunicazione inviata e/o consegnata all'ufficio risorse umane della Società ed anticipata a mezzo e-mail all'indirizzo: anita.zuin@stefanel.com.

Al fine della determinazione del numero di mensilità spettanti al lavoratore si farà riferimento alla data di ricezione dell'adesione.

L'Importo verrà erogato per i titoli e con le modalità di cui al punto 8. che segue.

A. Per quanto attiene l'Headquarter di Ponte di Piave:

(A.1) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) entro il **31.03.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a:

- (4) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società fino a 10 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (5) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società compresa tra 10 anni e 1 giorno e 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (6) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società superiore a 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà.

Le Parti concordano che laddove l'Informativa Headquarter sia data successivamente al 28.02.2019, i lavoratori avranno diritto di aderire al Piano Sociale entro 30 giorni di calendario dal momento di ricevimento della predetta Informativa Headquarter, con erogazione degli importi di cui sopra e ciò anche laddove si ricada in una delle date di cui ai successivi punti (A.2) o (A.3).

(A.2) In favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **entro il 30.09.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a (3) mensilità lorde, indipendentemente dall'anzianità aziendale;

(A.3) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro)

successivamente al 30.09.2019 ma entro il termine della CIGS, è prevista la corresponsione di una somma pari a (2) mensilità lorde.

B. Per quanto attiene il Retail:

(B.1) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) entro il **31 marzo 2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a:

- (4) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società fino a 10 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (5) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società compresa tra 10 anni e 1 giorno e 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (6) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società superiore a 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà.

Le Parti concordano che laddove l'Informativa Retail sia data successivamente al 28.02.2019, i lavoratori avranno diritto di aderire al Piano Sociale entro 30 giorni di calendario dal momento di ricevimento della predetta Informativa Retail, con erogazione degli importi di cui sopra e ciò anche laddove si ricada in una delle date di cui ai successivi punti (B.2) o (B.3).

(B.2) in favore di lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al piano sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **entro il 30.09.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a (3) mensilità lorde, indipendentemente dall'anzianità aziendale;

(B.3) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **successivamente al 30.09.2019** ma entro il termine della CIGS, è prevista la corresponsione di una somma pari a (2) mensilità lorda.

8. L'Importo sarà corrisposto:

(a) quanto a 500,00 (cinquecento/00) euro lordi, a titolo transattivo a fronte delle rinunce relative a possibili rivendicazioni derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro nonché la rinuncia al diritto di precedenza nelle future assunzioni;

(b) quanto al restante ammontare, in occasione e in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro e a fronte della non opposizione al licenziamento, senza assoggettamento a contribuzione previdenziale ai sensi dell'art.12 della Legge 30 aprile 1969 n.153, come novellato dall'art. 6 del D. Lgs 2 settembre 1997 n.314, ma unicamente sottoposta ad imposta sul reddito delle persone fisiche IRPEF con i criteri di cui all'art. 17 del Testo unico delle imposte sui redditi; resta in ogni caso inteso che la somma come sopra individuata sarà altresì da considerarsi comprensiva dell'eventuale ricalcolo dell'Agenzia per le Entrate eventualmente effettuata ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi;

(c) in aggiunta alle spettanze di fine rapporto e all'indennità di preavviso stabilita per ciascun lavoratore dal vigente CCNL allo stesso applicabile che verranno corrisposte nei termini di legge e di procedura di concordato;

(d) subordinatamente alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ex artt. 2113 c.c. e 411 c.p.c. che verrà sottoscritto in sede sindacale e, su richiesta, depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

9. Con specifico riferimento all'Importo, la Società farà quanto in proprio potere per far considerare nell'elaborando piano, nei limiti previsti dalla legge e nel rispetto della medesima, i predetti importi come costi di procedura prededucibili. Il pagamento dell'Importo avverrà nei termini di legge e di procedura di concordato.

10. Qualora durante il periodo di CIGS la Società dovesse avere necessità d'intimare ulteriori licenziamenti rispetto a quelli dichiarati con la procedura di cui al punto 3. che precede e che producano effetti entro la data di cessazione della CIGS, la Società ne darà tempestiva informazione alle OO.SS. impegnandosi ad attivare, all'occorrenza, una ulteriore procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che si dovrà concludere con un accordo sindacale che preveda quale unico criterio di scelta dei lavoratori la non opposizione al licenziamento. In favore di questi ulteriori lavoratori in esubero che manifesteranno formalmente, entro 30 giorni dalla predetta informativa alle OO.SS., la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro), è prevista la corresponsione della somma di cui ai precedenti punti 7. (A.1) o 7. (B.1) a seconda che si tratti di lavoratore impiegato nell'Headquarter o nel Retail e subordinatamente al verificarsi di tutte le altre condizioni previste nel presente Piano Sociale per ottenere l'erogazione della predetta somma.

11. La Società ribadisce la necessità – e le OO.SS. ne prendono atto – di gestire il totale delle posizioni in esubero che dovessero residuare al termine dell'intervento della CIGS per crisi aziendale, e nonostante l'applicazione del Piano Sociale di cui al presente verbale di accordo. Anche a tal fine le Parti si incontreranno entro 90 giorni prima della cessazione della CIGS al fine di verificare lo stato delle adesioni al Piano Sociale.

12. La Società si impegna ad informare mensilmente, attorno al 20° giorno di ogni mese, le OO.SS. circa l'andamento delle adesione al Piano Sociale.

Letto, confermato e sottoscritto.